



COMMUNICATION SUR LE PROGRES



**Illustration de la contribution d'ADIA
aux principes du Pacte Mondial (Global Compact) de l'ONU**

A titre de Communication sur le Progrès pour cette année, la société ADIA publie son **2^{ème} rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise**.

Ce rapport couvre les **données RSE** (indicateurs et interviews sur les projets) pour **l'année 2005** mais n'a été publié qu'en Novembre 2006, pour des raisons de délais de reporting et de conception du rapport.

Ce rapport constitue un **bilan annuel** des progrès réalisés par ADIA en terme de prise en compte par des actions opérationnelles de ses **4 enjeux principaux** :

En tant que professionnel du recrutement et de la gestion des Ressources humaines (intérim, recrutement CDI/CDD, conseil en RH), les **principaux enjeux d'ADIA** en terme de Responsabilité Sociale sont :

- **Favoriser l'emploi, promouvoir la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination**, aider à l'insertion des publics discriminés ;
- **Préserver l'intégrité physique et la santé des Salariés Intérimaires**, en limitant les risques d'exposition au danger et évitant ainsi des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- **S'attacher à sécuriser le parcours professionnel des Salariés Intérimaires**, notamment par des avantages sociaux et de la formation.

A ceux-ci s'ajoute un nouvel axe d'action, limiter **l'impact environnemental** de notre activité (consommations de papier, d'électricité, d'essence, de cartouches d'encre, etc.).

Vous retrouverez l'ensemble de nos indicateurs et actions décliné par Partie Prenante dans notre rapport RSE 2005, mais voici une **synthèse de ces actions** :

« Un véritable engagement, mesurable et mesuré »

Favoriser l'emploi et lutter contre toute forme de discrimination :

- Depuis janvier 2005, la loi de Cohésion Sociale a permis aux **entreprises de travail temporaire** de développer **des activités de placement de personnel** (recrutement en CDI ou CDD). ADIA a saisi cette opportunité pour répondre à l'ensemble des besoins de compétences des entreprises et pour proposer des opportunités d'emploi plus larges aux candidats en recherche d'emploi. (pages 2 & 26-27)
- **La transformation des « agences » ADIA en Jobstores** dès avril 2005 est l'affirmation d'une volonté de l'Entreprise de placer l'emploi sous toutes ses formes au cœur de son offre mais aussi de proposer une nouvelle façon de trouver un emploi, moins complexe, plus rapide et plus efficace. (page 46)
- **La poursuite des actions de lutte contre les discriminations** pour permettre à des candidats souvent fortement discriminés (Travailleurs Handicapés, jeunes en difficulté, femmes, « seniors »...) de trouver ou retrouver le chemin de l'emploi et pour proposer des solutions innovantes aux entreprises qui ont de plus en plus de mal à recruter. (pages 46-49)

Au rang de ces actions :

- le projet "**Jeunes Destination Emploi**" a permis à plus de **1000 jeunes** en difficulté d'insertion de renouer avec l'emploi durable (pages 14 & 15) ;
- les processus et outils de **lutte contre toute forme de discrimination** mis en place, notamment **des form-actions innovantes** pour former nos salariés permanents à cette problématique et mobiliser nos clients (page 6) ;
- les projets de **féminisation de postes de travail** (BTP, Automobile, etc.) (page 32), d'intégration de **Travailleurs Handicapés** (pages 22-23 & 34) ou de **personnes « en seconde partie de carrière »** (+45 ans) (page 16) ;
- l'expérimentation du **CV anonyme** pour le recrutement de quelques salariés permanents. (page 12)

Préserver l'intégrité physique et la santé des salariés intérimaires

- ADIA a poursuivi son engagement volontariste en terme de **sécurité**, en développant et déployant des **actions de prévention** innovantes et cohérentes avec son plan à 3 ans 2003-2006 :
- nouveaux questionnaires sécurité (pages 18-19) ;
- causeries sécurité, Sécuri-show (pages 20 & 33) ;
- partenariat avec l'INRS sur la création d'un outil interactif de prévention par exemple. (pages 43-44)

Rien que sur l'année 2005, ces actions menées dans le cadre de la politique sécurité, en collaboration avec nos entreprises clientes, ont permis à **plus de 500** Salariés Intérimaires de rentrer sain et sauf chez eux¹.

Sécuriser le parcours de nos salariés intérimaires

- Même si le champ d'actions s'est élargi au **recrutement** de candidats pour des CDI et CDD, ADIA n'abandonne pas un combat qui lui tient à cœur : le travail temporaire doit être source de promotion, d'**intégration** et d'**évolution professionnelle**, notamment via la **formation**. (pages 10-11)

Au rang de ces actions :

- les **programmes ECLOR** (Illettrisme) et **CLEF** (apprentissage personnalisé de bases de français pour des publics ayant une autre langue maternelle). (page 21)
- en plus des **avantages intérimaires** déjà existants, ADIA a signé en 2005 un **Accord avec BNP/ Paribas** pour faciliter l'accès de ses salariés intérimaires aux **services bancaires**. (pages 17 & 29)

Minimiser l'impact environnemental d'ADIA :

- La **démarche environnementale** d'ADIA a débuté en 2005 (pages 37-38) :
- par des actions de collaboration avec nos principaux fournisseurs dans le domaine du **papier** ou des **cartouches d'encre**,
- par l'intégration progressive de **critères environnementaux** dans les appels d'offre, pour la flotte automobile d'entreprise par exemple,
- et par le déploiement d'une campagne interne de sensibilisation aux **économies de ressources** (électricité, papier) et au **recyclage des déchets** (papier, cartouches d'encre) fin 2006.

A propos d'ADIA :

ADIA, 4^{ème} réseau français de recrutement (Travail Temporaire, CDI, CDD), a créé les Jobstores, une réponse inédite à l'emploi en France. Avec un chiffre d'affaires 2005 de 1,5 milliards d'euros, l'entreprise ADIA compte 460 Jobstores répartis sur le territoire national et emploie 2000 permanents. ADIA depuis près de 10 ans s'est engagé dans la lutte contre toutes formes de discriminations.

¹ 504 Accidents du Travail avec arrêt en moins entre 2004 et 2005, à périmètre équivalent d'heures déléguées.